Deutscher Bundestag
11. Wahlperiode

Drucksache 11/8514

29. 11. 90

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Zehnte Zusammenfassung der Berichte von in Südafrika engagierten deutschen Unternehmen über die bei der Anwendung des Verhaltenskodex der Europäischen Gemeinschaft für Unternehmen mit Tochtergesellschaften, Zweigniederlassungen oder Vertretungen in Südafrika erzielten Fortschritte (1. Juli 1988 bis 30. Juni 1989)

Bewertung durch die Bundesregierung — 1990 —

I. Allgemeines

1. Im Rahmen der Europäischen Politischen Zusammenarbeit (EPZ) verabschiedeten die Außenminister der Mitgliedstaaten der EG am 20. September 1977 einen Verhaltenskodex für Unternehmen mit Tochtergesellschaften, Zweigniederlassungen oder Vertretungen in Südafrika.

   Am 10. September 1985 haben die Außenminister der Europäischen Gemeinschaft, Spaniens und Portugals in ihrer Luxemburger Erklärung zu Südafrika eine Fortentwicklung des Kodex beschlossen. Am 19. November 1985 verabschiedeten sie die Neufassung (Anlage 1).

   Ziel des Kodex ist, durch die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der schwarzen Arbeitnehmer und durch Förderung schwarzer Unternehmen zum Abbau der Rassendiskriminierung beizutragen. Der Kodex sieht eine jährliche nationale Berichterstattung über die Fortschritte in seiner Anwendung und eine Unterrichtung der nationalen Parlamente vor. Für die Europäische Gemeinschaft wird zudem ein zusammenfassender Bericht ausgearbeitet, der dem Europäischen Parlament sowie dem Wirtschafts- und Sozialausschuß der Europäischen Gemeinschaft vorgelegt wird. Die nationalen Berichte und die Gemeinschaftsberichte sind der Öffentlichkeit zugänglich.

2. Für die 10. Berichtsrunde wurden die Unternehmen gebeten, ihre Berichte auf den Stand vom 30. Juni 1989 abzustellen.

   In Südafrika gab es 1988 324 (317)*) Unternehmen mit deutscher Kapitalbeteiligung von mehr als 25%. Der Kodex fordert allerdings nur Unternehmen mit einer beherrschenden Beteiligung auf, einen detaillierten Bericht zu erstellen.

   In den übrigen Unternehmen sollen sich die deutschen Anteilsinhaber um die Vorlage eines Berichts bemühen.

   Die Zahl der berichtenden Unternehmen ist bei 105 verblieben. Zwei der Berichtsfirmen des Vorjahres haben Südafrika verlassen; zwei Firmen wurden in andere eingegliedert. Eine Liste der Unternehmen findet sich in Anlage 2. Die berichtenden Unternehmen sind mit denen des Vorjahres teilweise nicht identisch. Damit sind die Zahlen der vorangegangenen Berichtsrunden mit denen der jetzigen nur eingeschränkt vergleichbar.

   Die berichtenden Unternehmen beschäftigten 91,3 vom Hundert (91 vom Hundert*) aller Arbeitnehmer in Niederlassungen mit deutscher Beteiligung

* Zahlen in Klammern beziehen sich auf das Vorjahr.

Zugeleitet mit Schreiben des Bundesministers für Wirtschaft vom 22. November 1990.

in Südafrika. Die Gesamtzahl der Beschäftigten in allen Tochtergesellschaften deutscher Unternehmen in Südafrika lag Mitte 1988 nach Schätzungen bei 47 000. Die berichtenden Unternehmen hatten nach eigenen Angaben zusammen 42 903 (41 000) Mitarbeiter, darunter 20 149 (19 300) Schwarze.

Die Unternehmen geben ihren Mitarbeitern zunehmend sozialpolitische Informationen. Alle Unternehmen veröffentlichten Betriebsinformationen, die teilweise zum Verhaltenskodex Stellung nehmen.

II. Zusammenfassung der Unternehmensberichte

1. Innerbetriebliche Beziehungen

Wie schon früher wurde das Prinzip der freien Wahl der Interessenvertretung der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber von den berichtenden Unternehmen durchweg anerkannt.

Alle 105 berichtenden Unternehmen werten eine Zusammenarbeit mit Gewerkschaften — unabhängig von deren rassischer Orientierung — als positiv, auch wenn sich in einzelnen Fällen wegen der geringen Größe des Betriebes bisher keine Zusammenarbeit konkretisiert hatte.

Alle Unternehmen teilten mit, ihre Mitarbeiter seien darüber unterrichtet worden, daß das Unternehmen zu einer Zusammenarbeit mit Gewerkschaften bereit sei. Auch diesmal bemerkten mehrere kleinere Unternehmen mit geringer Zahl schwarzer Arbeitnehmer, bisher sei noch keine Gewerkschaft mit schwarzen Mitgliedern mit dem Wunsch nach Gesprächen oder gewerkschaftlicher Betätigung an sie herangetreten.

Eine *Zusammenarbeit mit Gewerkschaften* im weiteren Sinne unterhielten den Berichten zufolge 74 (78) Unternehmen mit 40 329 (36 800) Arbeitnehmern, das sind 85,8 vom Hundert (82 vom Hundert) aller von deutschen Unternehmen Beschäftigten. Von diesen 74 Unternehmen gaben 61 (61) mit 39 000 (35 000) Arbeitnehmern, 82,9 vom Hundert (78 vom Hundert), an, die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften sei durch *schriftliche Abkommen* (Anerkennungsvereinbarungen) näher geregelt. 6 weitere Unternehmen verhandelten über ein solches Abkommen.

Von den verbleibenden Unternehmen wurde über verschiedene Formen der praktischen Zusammenarbeit mit Gewerkschaften ohne formelle Absprache berichtet. Dazu gehörten Gespräche der Firmenleitung mit Gewerkschaftsvertretern, Zutritt für Gewerkschaften zum Betriebsgelände, Mitgliederwerbung sowie die Verbreitung gewerkschaftlicher Informationen im Betrieb.

Von mehreren Firmen wurde ferner angegeben, für die Gewerkschaftsarbeit seien Versammlungen, zumindest Besprechungen im Betrieb und während der Arbeitszeit zugelassen worden. In den Unternehmen, in denen Anerkennung und Zusammenarbeit bereits vertraglich geregelt sind, wurde die Gewerkschaftsarbeit auch durch Gewährung bezahlter Freizeiten, Einzug von Beiträgen und verschiedene technische Maßnahmen gefördert, z. B. durch Hilfe bei Vervielfältigung und Druck von Informationen, Gestellung einer Schreibkraft und Einrichtung eines Büros für Gewerkschaftsvertreter. In Einzelfällen wurden Arbeitnehmervertreter für ihre Tätigkeit geschult.

Shop Stewards, d. h. als Vertrauensleute der Arbeitnehmer gewählte Gewerkschaftsvertreter in Unternehmen ohne sonstige Gewerkschaftsrepräsentanz, die teilweise oder ganz von der Arbeit freigestellt sind, gab es den Berichten zufolge in 20 (14) Unternehmen. (Bei diesen Unternehmen verhandelte das Management mit den Shop Stewards, teilweise unter Hinzuziehung externer Gewerkschaftsvertreter, über Beschwerden und die Schlichtung betrieblicher Streitfragen.)

61 (48) *Unternehmen* mit 39 144 (27 000) Arbeitnehmern, 83 vom Hundert (60 vom Hundert), verhandelten über *Lohnfragen* direkt *mit* den *Gewerkschaften.* Im übrigen wurden Lohnvereinbarungen in den überbetrieblichen Industrial Councils getroffen, in denen Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften zusammenwirken.

Betriebsräte („Liaison Committees" oder „Works Councils") waren in 37 (36) Unternehmen geschaffen worden.

In mehreren Unternehmen gab es den Betriebsrat neben der Interessenvertretung durch Gewerkschaften oder gewerkschaftliche Vertrauensleute. Andere Unternehmen berichteten, daß Gewerkschaftsvertreter in den Betriebsrat gewählt worden seien oder an dessen Sitzungen teilnehmen könnten.

2. Wanderarbeitnehmer

9 (14) Unternehmen mit 3 300 (4 000) Arbeitnehmern teilten mit, daß sie Wanderarbeitnehmer beschäftigten.

Die Gesamtzahl der Wanderarbeitnehmer in den berichtenden Unternehmen ging erneut zurück, nämlich auf 413 (470), das ist weniger als 1 vom Hundert der Beschäftigten in deutschen Niederlassungen in Südafrika. Die Beschäftigung von Wanderarbeitnehmern konzentrierte sich im Bergbau und im Montagebau, wo wegen der geographischen Lage oft nicht genügend örtliche Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.

Die Unternehmen haben unterschiedliche Maßnahmen getroffen, um die Auswirkungen des Systems der Wanderarbeitnehmer zu mildern. So werden Präferenzen zur Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses gewährt, Heimfahrten bezahlt, Sonderurlaub eingeräumt, Unterkünfte und Verpflegung in Betriebsnähe zur Verfügung gestellt sowie Unterstützung gegenüber Behörden gewährt. Im übrigen genießen die Wanderarbeitnehmer dieselben Rechte wie die ständigen Arbeitnehmer.

3. Löhne und Lohnstrukturen

Alle Unternehmen bejahen den Grundsatz der *Chancengleichheit* für alle Arbeitnehmer, der sich in den Prinzipien „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" und „Gleichberechtigter Zugang zu allen Tätigkeiten bei entsprechender Qualifikation" ausdrückt.

89 (78) Unternehmen mit 41 128 (38 600) Arbeitnehmern, 89,6 vom Hundert (76 vom Hundert), legten dar, bei ihnen sei ein objektives, von rassischen Kriterien freies *Eingruppierungssystem* für alle Arbeitnehmer aufgestellt und veröffentlicht oder sonst für jedermann nachprüfbar eingeführt worden.

Mehrere Unternehmen merkten in diesem Zusammenhang an, die Verwirklichung des Prinzips der Chancengleichheit werde erschwert durch die unterschiedliche Qualität der Schulbildung in dem nach Rassen getrennten südafrikanischen Bildungssystem.

Nach Berichten von 102 (101) Unternehmen mit 41 860 (40 500) Arbeitnehmern und 90,5 vom Hundert (90 vom Hundert) der Gesamtzahl der Beschäftigten war die Empfehlung des Kodex zum absolut notwendigen *Mindestlohn,* die auf Daten der Universität von Südafrika (UNISA) zum Supplemented Living Level — SLL — für eine 5köpfige Familie abstellt, erreicht oder überschritten. *) Zahlreiche Unternehmen, vor allem die größeren, übertreffen die Mindestlohnempfehlung deutlich.

Bei 61 (60) Arbeitnehmern in 3 (4) Unternehmen, wurde — so ist den Berichten zu entnehmen — die Mindestlohnempfehlung des Kodex nicht erfüllt.

Nur eine Minderzahl der Arbeitnehmer, darunter auch Weiße und Asiaten, findet sich in der niedrigsten Lohngruppe.

4. Ausbildung und Aufstiegsmöglichkeiten schwarzer Arbeitnehmer

Training on the job wird in allen Unternehmen durchgeführt.

Ausbildungsmaßnahmen, die über die ausgeübte Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer hinausgehen, wurden den Berichten zufolge in 102 (102) Unternehmen mit 42 871 (39 800) Beschäftigten, 90,5 vom Hundert (88 vom Hundert), angeboten und von 5 887 Interessenten wahrgenommen. Diese Maßnahmen umfaßten Programme zur fachlichen Schulung von Mitarbeitern im Betrieb und externe Kurse sowie Trainingseinrichtungen auf Kosten des Unternehmens. Zahlreiche Unternehmen gaben an, für die Ausbildung seien eigene Lehrwerkstätten oder Ausbildungszentren eingerichtet. Diese Ausbildung wurde allen Arbeitnehmern ohne rassische Diskriminierung angeboten und erfolgte in einem von jeglicher Rassentrennung freien Umfeld. 46 (46) Unternehmen mit 33 461 (31 700) Arbeitnehmern hatten 799 (900) Auszubildende. Für Schwarze galten dieselben Zugangsvoraussetzungen zu Ausbildungsverhältnissen wie für andere Bewerber. Insgesamt waren mit Schwarzen 354 (368) Ausbildungsverhältnisse abgeschlossen worden. Wie im Vorjahr berichteten mehrere Unternehmen, sie böten Schwarzen besondere Einführungskurse für industrielle Tätigkeiten an, um sie auf eine Schulung als Auszubildender vorzubereiten.

90 (87) Unternehmen berichteten von der Förderung zusätzlicher *außerbetrieblicher Ausbildung.* So wurden die Kosten von Berufsbildungsseminaren übernommen, Zuschüsse für überbetriebliche Ausbildungsplätze geleistet und Stipendien für Hochschulstudien gewährt.

Mehrere Unternehmen gaben Beispiele für den Aufstieg von Schwarzen oder anderen Nicht-Weißen in höherwertige Arbeitsplätze. Die Angaben zum Stichwort „Aufstieg" umfaßten unterschiedliche Stufen. Einige Unternehmen berichteten dazu, daß schwarze Arbeitnehmer in die höheren Lohngruppen und in die Gruppe der Gehaltsempfänger aufgerückt seien oder Arbeitsplätze einnahmen, die früher mit Weißen besetzt waren. In einigen Unternehmen sind Schwarze vereinzelt auch in mittlere bis gehobene Managementfunktionen mit Aufsichts- und Leitungsaufgaben aufgestiegen. Bei einigen Unternehmen gehören zu den Ausbildungsmaßnahmen auch Kurse zur Vorbereitung von Schwarzen auf solche Aufsichts- oder Führungsfunktionen.

Die Berichte weisen keine neuerlichen Einstellungen von ausländischen Fachkräften mehr aus.

5. Freiwillige Sozialleistungen

Alle 105 berichtende Unternehmen gewähren ihren Arbeitnehmern freiwillige Sozialleistungen, die dem sozialen Schutz, der medizinischen Versorgung und der Bildung auch der Familienmitglieder sowie der Verbesserung der Lebensqualität in schwarzen Wohngebieten dienen.

Der Schwerpunkt der Maßnahmen lag wie in den Vorjahren bei der Gesundheits- und Altersfürsorge. Beiträge zur Pensionskasse sind heute ebenso die Regel wie zusätzliche Krankenversicherungen neben dem kostenlosen staatlichen Gesundheitsdienst. Bei größeren Unternehmen gibt es auch ärztliche Versorgung auf dem Betriebsgelände. Überwiegend waren Lebens- und Unfallversicherungen für die Arbeitnehmer abgeschlossen worden. Lohn wird im Krankheitsfalle weitergezahlt. Häufig wird Arbeitskleidung gestellt. Kantinen werden eingerichtet, sobald dies nach Personalstärke wirtschaftlich vertretbar ist, ansonsten wird ein Essenszuschuß gezahlt. Transport vom und

*) Laut Kodex sollen sich die Unternehmen jedoch bemühen, das absolut notwendige Lohnminimum zu überschreiten. Stellt man die Lohnempfehlung wie der Verhaltenskodex von 1977 auf die um 50 % erhöhten Angaben der Universität von Südafrika (UNISA) zum Minimum Living Level — MLL — ab, so haben 90 (90) berichtende Unternehmen mit 38 500 (36 000) Arbeitnehmern und 86 % (80 %) der Gesamtzahl der Beschäftigten die Empfehlung befolgt. Für 380 (345) Arbeitnehmer, in 12 Unternehmen war lt. eingegangener Berichte diese Lohnempfehlung nicht erfüllt.

zum Arbeitsplatz oder Transportzuschuß für entfernt Wohnende ist üblich. Zahlreiche Unternehmen gewähren zudem kostengünstige oder kostenlose Darlehen zur Wohnraumbeschaffung für schwarze Mitarbeiter. Viele Unternehmen gewähren Urlaub über das gesetzliche Mindestmaß hinaus, geben Mutterschaftsurlaub und zahlen Urlaubsgelder.

Förderung von Schulen und sonstigen Bildungsstätten ist für viele Unternehmen die Regel. Auch werden Schulkindern Ausbildungsbeihilfen und Zuschüsse zu Schulbüchern gewährt. Büchereien sind eingerichtet. Einige Unternehmen unterstützen ihre Arbeitnehmer zudem im Behördenverkehr und leisten Zuschüsse an wohltätige Organisationen. In mehreren Fällen wurden Sportanlagen errichtet und Sportvereine unterstützt.

6. Beseitigung der Rassentrennung am Arbeitsplatz

Nach Angaben aller 105 Unternehmen mit 91,3 (91) vom Hundert der Arbeitnehmer in deutschen Niederlassungen in Südafrika besteht *Rassentrennung am Arbeitsplatz* selber nicht mehr. Gleiche Arbeitsbedingungen sind für die gesamte Belegschaft gewährleistet. Auch im *Arbeitsumfeld* (Kantine, Sanitärbereich) hatten 98 (102) Unternehmen mit 41 829 (40 600) Beschäftigten, 90 vom Hundert (90 vom Hundert), die Rassentrennungen völlig beseitigt. Als Grund für verbliebene Rassentrennung wurden Rechtsvorschriften und mietvertragliche Bestimmungen angeführt.

Zahlreiche Unternehmen erläuterten, daß sie *zwischenmenschliche Kontakte* durch Betriebsfeiern, gemeinsame Ausflüge, Sportveranstaltungen u. a. förderten.

7. Förderung schwarzer Unternehmen

36 (40) Unternehmen berichteten von der Förderung schwarzer Unternehmen durch Aufträge, Darlehen, Spenden, Ausbildung u. a., teilweise im Verbund mit der Deutsch-Südafrikanischen Handelskammer, der Small Business Development Corporation, der schwarzafrikanischen National African Federated Chamber of Commerce and Industry — NAFCOC —, der Urban Foundation, der Eastern Cape African Chamber of Commerce und dem Black Management Forum.

8. Veröffentlichung der Unternehmensberichte

14 (8) Unternehmen veröffentlichen ihren Bericht in der Bundesrepublik Deutschland oder der Republik Südafrika, 16 Unternehmen geben ihn an ihren Tarifpartner bzw. die Belegschaft. 29 Unternehmen geben den Text des EG-Verhaltenskodex an ihre Arbeitnehmer.

III. Bewertung der Unternehmensberichte durch die Bundesregierung

1. Vorbemerkung

Die Bundesregierung fordert die in Südafrika engagierten deutschen Unternehmen auf, die Empfehlungen des EG-Verhaltenskodex zu befolgen, und unterstreicht die Verantwortung, die ihnen zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der schwarzen Arbeitnehmer und zur Förderung schwarzer Unternehmen zukommt.

Die Bundesregierung begrüßt, daß sich die Zahl der Arbeitnehmer — Schwarze wie andere —, die von den Berichten der Unternehmen erfaßt werden, gegenüber dem Vorjahr erneut erhöht hat.

Die Bundesregierung wertet dies als Zeichen eines weiterhin steigenden sozialpolitischen Verantwortungsbewußtseins der Unternehmen. Sie legt indessen unverändert Wert darauf, daß auch die Unternehmen, die 1989 keinen Bericht erstellten, künftig einen Beitrag liefern.

2. Rahmenbedingungen unternehmerischer Betätigung in Südafrika

Für die Bewertung der Berichte sind die Rahmenbedingungen unternehmerischer Betätigung in Südafrika vor allem in den Bereichen Recht, Politik und Wirtschaft von Bedeutung. Die Situation im Berichtszeitraum ist wie folgt zu zeichnen:

2.1 Rechtliche Rahmenbedingungen

Im Berichtszeitraum — am 1. September 1988 — ist ein neues Arbeitsgesetz (Labour Relations Act) in Kraft getreten. Die Arbeitnehmer-Organisationen hatten den Gesetzentwurf bekämpft, da er verschiedene Streik-Arten verbot und Boykott-Maßnahmen ganz untersagte. Die Inkraftsetzung erfolgte ohne die vom Arbeitsminister zugesagte Diskussion überraschend. Die Gewerkschaften haben das Gesetz in einer Reihe von Aktionen bekämpft. Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen verhandeln seit rd. eineinhalb Jahren über eine Revision der Gesetzgebung unter ILO-Gesichtspunkten; in dieser Zeit wurde eine Art Friedenspflicht eingehalten. Die Materie soll erneut vor das Parlament gebracht werden.

Die Aufhebung der rassendiskriminierenden Bestimmungen des Mines and Works Act betraf nur den Bergbau und hatte damit für die berichtenden Unternehmen keine Bedeutung.

2.2 Politisches Umfeld

Die nach der Revision des vorher relativ liberalen Arbeitsrechtes ausgebrochenen Unruhen und fortwährenden Konflikte, die ihre Auswirkungen auch auf deutsche Tochterunternehmen in Südafrika hatten,

dauerten während des gesamten Berichtszeitraumes an.

Mitte Juli 1988 präsentierten IG-Metall und der South African Council of the International Metalworker's Federation (IMF) im Rahmen eines Besuches des IG-Metall-Vorsitzenden, Franz Steinkühler, in Südafrika ihre sog. 14 Punkte Mindeststandards, welche die rechtliche Gleichstellung der südafrikanischen Arbeitnehmer mit ihren deutschen Kollegen in den Unternehmen der Metallindustrie zum Ziele haben. Inzwischen haben 3 Großunternehmen Kontrakte auf Grundlage der 14 Mindeststandards abgeschlossen, 2 weitere Abkommen stehen kurz vor der Unterzeichnung. Die Bundesregierung hat von Anbeginn an die Bemühungen der IG-Metall/IMF als positiven Schritt, die Apartheid in den Betrieben zu beseitigen, unterstützt. Hingegen scheiterte sie mit ihrem Anliegen, die Mindeststandards in den EG-Kodex zu integrieren.

Auf einem Worker's Summit rückten die beiden Dachverbände COSATU und NACTU sowie nicht affiliierte Gewerkschaften vor dem Hintergrund ihres gemeinsamen Kampfes gegen den Labour Relations Act einander politisch näher.

Verschärft hat sich hingegen der Konflikt zwischen COSATU und der konservativen Inkatha-Bewegung in der Provinz Natal, wo bei blutigen Auseinandersetzungen seit 1987 mehrere Tausend Menschen ihr Leben lassen mußten. Grund der Auseinandersetzung ist der Streit zwischen der zunehmend politischen Einfluß gewinnenden Gewerkschaftsdachorganisation COSATU und der Inkatha-Bewegung des KwaZulu Chief Ministers Buthelezi, die bisher die Region Durban/Pietermaritzburg kontrollierte. Der im April 1989 veröffentlichte offizielle Manpower-Bericht 1988 spiegelt teilweise die seit dem Inkrafttreten des neuen Arbeitsrechts beschlossenen Beschränkungen wider. So sank die Zahl der Streiks und Arbeitsniederlegungen von 1 148 (1987) auf 1 025 im Jahre 1988. Das entspricht einem Rückgang von 11 %. Mit 914 388 verlorengegangenen Mann-Arbeitstagen liegt die Streikdauer 1988 deutlich unter der des Vorjahres (5 825 231). Im gleichen Zeitraum stieg die Zahl der Mitglieder registrierter Gewerkschaften von rd. 1,8 Mio. (1988) um 205 000 auf rd. 2,1 Mio. Gegenüber dem Vorjahr sind rd. 35 000 neue Mitglieder mehr zu den Arbeitnehmer-Organisationen gestoßen, was sich durch die verstärkten Aktivitäten der Gewerkschaften im Zusammenhang mit dem Labour Relations Act erklären dürfte.

Insgesamt waren über 2,4 Mio. Arbeitnehmer organisiert, davon geschätzt etwa 330 000 in nicht registrierten Gewerkschaften. Dies entspricht einem Organisationsgrad der unter das südafrikanische Arbeitsrecht fallenden Arbeitnehmerschaft (Farmarbeiter, Hausangestellte und Beschäftigte des öffentlichen Dienstes sind davon ausgeschlossen) von 35 % der ökonomisch aktiven Bevölkerung.

Auch 1988 hat sich der Konzentrationsgrad innerhalb der Gewerkschaften fortgesetzt. So schlossen sich die beiden großen Textilarbeitergewerkschaften während des Berichtszeitraumes zur zweitgrößten Einzelgewerkschaft der COSATU zusammen. Beide gehörten bereits dem Dachverband an, so daß sich die Gesamtmitgliedschaft in diesem Punkt nicht geändert hat. Veränderungen sind dagegen in der politischen Ausrichtung zu erwarten. Insbesondere wenn — wie derzeit vorbereitet — die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes sich innerhalb des nächsten Jahres verschmelzen und damit in der Mitgliederzahl die bislang größte Einzelgewerkschaft in der COSATU die Bergarbeiter noch überholen dürften. Diese Arbeitnehmerorganisationen stehen ideologisch der eher pragmatischen Metallarbeitergewerkschaft NUMSA nah.

Wirtschaftliches Umfeld

Getragen von einer starken Inlandsnachfrage insbesondere nach Importgütern, behauptete sich die südafrikanische Wirtschaft 1988 insgesamt besser als dies von vielen erwartet wurde. Die Importe nahmen um 37,9 %, die Exporte dagegen um nur 13 % zu. Zu den wichtigsten Handelspartnern Südafrikas zählten 1988 neben der Bundesrepublik Deutschland Japan, Italien, Großbritannien und die USA.

Das reale BSP konnte um 4,4 %, das reale BIP um 3,2 % gesteigert werden. Dabei bleibt der sog. informelle Sektor, d. h., Kleinhandel und Kleingewerbe, der nach einer Studie der Regierung zusätzlich bis zu 3 % zum BIP beitragen soll, unberücksichtigt.

Die Inflationsrate der Verbraucherpreise ging von 14,8 % im Vorjahr auf 12,9 % im Jahresmittel 1988 zurück.

Auf dem Arbeitsmarkt wirkte sich die günstige Konjunktur insgesamt positiv aus; wenngleich die Zahl der Arbeitslosen insbesondere unter der städtischen schwarzen Bevölkerung weiterhin sehr hoch ist. Für die schwarze Bevölkerung wird die Zahl der Arbeitslosen seit Juli 1986 geschätzt, wobei als Basis die Ergebnisse der Volkszählung von 1985 fortgeschrieben werden. Für Oktober 1988 wurden 820 000 schwarze Arbeitslose und ein Anteil von 12,5 % an der wirtschaftlich aktiven schwarzen Bevölkerung angegeben. Ende Juni 1989 wurde ein Rückgang auf 761 000 gemeldet. Dabei ist die Landwirtschaft nicht berücksichtigt. Von unabhängigen Fachleuten wird die Arbeitslosigkeit in den meisten schwarzen Townships auf 50 % und darüber geschätzt. Die Regierung hofft, daß der „informelle Sektor", zum Abbau der Arbeitslosigkeit unter der schwarzen Bevölkerung beiträgt, da der „formelle" Wirtschaftssektor nicht in der Lage ist, genügend Arbeitsplätze zu schaffen.

Die starke Inlandsnachfrage nach Importgütern übte erheblichen Druck auf die knappen Devisenreserven des Landes aus, der durch den Verfall des Goldpreises noch verschärft wurde. Da Südafrika die internationalen Kreditmärkte wegen seiner Apartheidpolitik nicht zur Verfügung stehen, muß es seine Verbindlichkeiten gegenüber ausländischen Gläubigern aus seinen Devisenreserven bedienen. Angesichts hoher Rückzahlungsverpflichtungen (Ende 1988: US-Dollar 21,2 Mrd.) ergriffen Regierung und Zentralbank 1988 und in der ersten Jahreshälfte 1989 eine Reihe von fiskal- und geldpolitischen Maßnahmen, die dämpfend auf die Konjunktur einwirken und damit auch

dem Schutz der Zahlungsbilanz dienen sollen. Unter anderem wurden der Diskontsatz der Zentralbank in mehreren Schritten auf jetzt 18% angehoben, eine Importsonderabgabe von bis zu 60% eingeführt und die Allgemeine Verkaufssteuer (GST) von 12% auf 13% erhöht.

Diese Maßnahmen zeigten in der ersten Jahreshälfte 1989 erste Auswirkungen auf den Konjunkturverlauf. Die Regierung, die im März 1989 einen nach eigener Einschätzung konjunkturneutralen Haushalt in Höhe von R 65 Mrd. verabschiedete, sah für das laufende Jahr 1989 noch ein reales BIP-Wachstum von rd. 2% für möglich an. Dämpfende Einflüsse auf die Wirtschaftsentwicklung gehen in erster Linie von dem hohen Kreditzinsniveau aus, das als Folge der restriktiven Geldpolitik der Zentralbank in der ersten Jahreshälfte 1989 auf 20% für erste Kunden (Prime Rate) anstieg. Die Zahl der Konkurse und Zwangsversteigerungen hat aufgrund dieser Entwicklung bis zur Jahresmitte erheblich zugenommen.

Wenig Wirkung zeigten die genannten Maßnahmen allerdings auf den Import. Die Einfuhrstatistik bis Juni 1989 zeigt insbesondere bei Investitionsgütern starke Zuwächse gegenüber dem Vorjahreszeitraum. Nach Regierungsangaben stiegen die Importe für Maschinen, Ausrüstungsgüter und elektronische Anlagen im ersten Halbjahr 1989 allein um 25%. Dank starker Auslandsnachfrage, höherer Preise für Rohstoffe am Weltmarkt und einer durch den schwachen Rand weiterhin gestärkten Wettbewerbsposition konnten die Exporte Südafrikas im ersten Halbjahr 1989 um über 20% wertmäßig gesteigert werden.

Der schwache Rand — insbesondere im Verhältnis zum US-Dollar — ist ein wesentlicher Grund für die seit Beginn des Jahres 1989 wieder ansteigende Inflation, die durch hohe Zinsen, drastische Benzinpreiserhöhungen und starke Gehaltserhöhungen im öffentlichen Dienst (bis zu 22%) noch angeheizt wird. Im Juni 1989 erreichte die Inflationsrate der Verbraucherpreise 15,7%. Der Bestand der Brutto-Gold- und Devisenreserven Südafrikas (total gross gold and other foreign reserves), der im März 1988 R 8,2 Mrd. betrug, ging bis Ende Juni 1989 auf R 7,4 Mrd. zurück. Der Netto-Kapitalabfluß, der 1988 rd. R 6,5 Mrd. betrug, hielt auch in der ersten Jahreshälfte 1989 an. Bis Ende Juni flossen nach Angaben der Zentralbank R 2,9 Mrd. aus dem Land. Der fallende Goldpreis trifft Südafrika besonders hart, da der Goldexport bei weitem der größte Devisenbringer des Landes (1988: 40,3% des gesamten Exportwertes) und für die Rückzahlung der Auslandsschulden unentbehrlich ist.

Die Zahl der Auswanderer aus Südafrika ist erstmals seit 1986 wieder rückläufig. Nach Regierungsangaben wanderten 1988 10 400 Personen ein, 7 767 verließen das Land. Dieser Trend setzte sich auch im ersten Halbjahr 1989 fort.

Die Zahl der ausländischen Touristen stieg 1988 um 15,7% mit weiter zunehmender Tendenz in den ersten 6 Monaten des Jahres 1989.

3. Bewertung

Vor dem geschilderten Hintergrund und in Kenntnis der neueren Entwicklungen in Südafrika bewertet die Bundesregierung die Unternehmensberichte wie folgt:

Die Bundesregierung wertet es als positiv, daß die deutschen Unternehmen in einer Phase der Unsicherheit, des Disinvestments durch andere westliche Unternehmen und der wenig erkennbaren politischen Perspektive, die Arbeitsplätze ohne Unterschied der Hautfarbe der Arbeitnehmer erhalten und noch erhöht haben, ohne daß dies mit generellen Abstrichen bei Löhnen oder sozialen Leistungen verbunden war. Die Beziehungen der Unternehmen zu den Gewerkschaften sind in solider Partnerschaft und für einen erhöhten Kreis von Mitarbeitern fortgeführt worden.

Innerbetriebliche Beziehungen

Alle berichtenden Unternehmen sind zu einer Zusammenarbeit mit Gewerkschaften bereit und haben ihre Mitarbeiter entsprechend unterrichtet. Daß es in Betrieben mit nur wenigen Arbeitnehmern zu keinen kollektiven Abschlüssen kommt, ist nicht außergewöhnlich und auch in Europa an der Tagesordnung.

Sowohl die Anzahl der Arbeitnehmer, deren Arbeitsbedingungen durch die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften im weiteren Sinne beeinflußt waren, als auch die Zahl der Arbeitsverhältnisse, die durch schriftliche Vereinbarungen mit Gewerkschaften gestaltet waren, hat sich jeweils um 10% erhöht und liegt in beiden Fällen deutlich über 80% der bei deutschen Unternehmen Beschäftigten.

Die positive Haltung der deutschen Unternehmen gegenüber Gewerkschaften dürfte mit dazu beigetragen haben, daß die Streiktage im Berichtszeitraum weniger geworden sind. Ein großes deutsches Unternehmen weist sogar auf eine 7jährige streikfreie Produktionsperiode hin.

In 37 Unternehmen wurde die Interessenvertretung der Arbeitnehmer durch Betriebsräte („Liaison Committees" oder „Works Councils") oder Vertrauensleute („shop stewards"), die teilweise Gewerkschaftsvertreter sind, ergänzend oder ausschließlich wahrgenommen.

Zusammenfassend stellt die Bundesregierung fest, daß gewerkschaftliche Präsenz in deutschen Unternehmen in Südafrika zur Selbstverständlichkeit geworden ist und sich als wirksames Instrument der Sozialpartnerschaft erweist. Es ist für den Berichtszeitraum und für die Vergangenheit nicht zu verkennen, daß die Gewerkschaftsaktionen zum Teil auch politische Motive haben; dies ist nahezu zwangsläufig, so lange politische Sammelbewegungen (Parteien) für den schwarzen Bevölkerungsteil verboten sind. Es bleibt abzuwarten, ob die Aufhebung des Banns gegen die politischen Organisationen mittel- und langfristig zu einer auf Arbeits- und Sozialbelange konzentrierten Tätigkeit der Gewerkschaften führt.

Wanderarbeitnehmer

Die Beschäftigung von Wanderarbeitnehmern ist in den deutschen Unternehmen erneut zurückgegangen und hat mit 413 (weniger als 1%) Beschäftigten eine marginale Größenordnung. Das Schicksal der verbliebenen Wanderarbeitnehmer wird durch eine präferenzielle Behandlung bei Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses, Einräumung von Unterkunft, Verpflegung und durch bezahlte Heimfahrten gemildert.

Es bleibt anzustreben, daß alle Unternehmen die verbleibenden Auswirkungen des Systems der Wanderarbeitnehmer mildern. Besondere Bedeutung kommt hier bei der rechtlichen Absicherung der Aufenthaltsbefugnis zu. Dieses kann durch wiederholte Verlängerung des Arbeitsvertrages — ggf. mit einem anderen Arbeitgeber — erzielt werden, wenn letztlich eine 10jährige ununterbrochene Beschäftigung erfolgt.

Löhne und Lohnstrukturen

Der von allen Unternehmen befürwortete Grundsatz der Chancengleichheit ist erneut von mehr Unternehmen für mehr Arbeitnehmer durch ein objektives und nachprüfbares Eingruppierungssystem für alle Unternehmensangehörigen befolgt worden. Allerdings wird auf die ungleichen Startchancen hingewiesen. Die unterschiedliche Qualität der Schulbildung für weiße und schwarze Jugendliche gibt nur verhältnismäßig wenig Schwarzen die Qualifikation, „gleiche" Arbeit zu leisten (wie Weiße) oder Zugang zu höherwertigen Tätigkeiten zu erlangen (weiteres zur Ausbildung im nachstehenden Abschnitt).

Hinsichtlich des Mindestlohns ist zu verzeichnen, daß bis auf 3 alle berichtenden Unternehmen die Mindestlohnempfehlung des Kodex (SLL = Supplemented Living Level) einhalten. Es ist zu bedauern, daß dadurch noch 61 Arbeitnehmern der ohnehin karge Mindestlohn (im Sinne des Kodex) vorenthalten wird. Zu begrüßen ist, daß 99% der Arbeitnehmer den sog. Minimum Living Level +50% oder mehr als Arbeitentgelt erhalten.

Weiter positiv zu werten ist, daß alle berichtenden Unternehmen den Grundsatz der Chancengleichheit für alle Arbeitnehmer anerkennen. Er drückt sich in den Prinzipien „gleicher Lohn für gleiche Arbeit" und „gleichberechtigter Zugang zu allen Tätigkeiten bei entsprechender Qualifikation" aus. Die Möglichkeit Schwarzer zu entsprechender Qualifikation ist allerdings zur Berichtszeit die Achillesferse des beruflichen Aufstieges Schwarzer.

Ausbildung und Aufstiegsmöglichkeiten schwarzer Arbeitnehmer

Die deutschen Unternehmen bieten unter den gegebenen Verhältnissen in anerkennenswerter Weise Ausbildungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen für ihre Arbeitnehmer.

Um so enttäuschender ist der Rückgang der Zahl der Ausbildungsverhältnisse von 900 auf 799 im Berichtszeitraum. Zwar ist die Zahl der Ausbildungsverhältnisse mit Schwarzen verhältnismäßig weniger zurückgegangen (von 370 auf 354), insgesamt ist der Rückgang aber negativ zu beurteilen. Er läßt sich auch nicht allein durch die ungewisse politische und wirtschaftliche Entwicklung erklären. Verschiedene Umstände erklären zusätzlich die mangelnde Aufwärtsbewegung. So ist Voraussetzung für ein Lehrverhältnis, daß der Auszubildende den sog. Standard 7 oder 8 (9. oder 10. Schuljahr) erreicht hat. Das war in den letzten Jahren, in denen zahlreiche Schulboykotts stattfanden, bei mehr schwarzen Jugendlichen nicht der Fall. Selbst Ausbildungskandidaten, die Standard 7 oder 8 erreichen, haben oft einen so knappen Wissensstand, daß sie die Eingangsprüfung nicht bestehen. Man muß dies im wesentlichen der bisherigen Schulpolitik anlasten, die Schulen für schwarze Schüler viel geringer mit qualifizierten Lehrkräften und Mitteln ausstattete, als solche für weiße Schüler. Die schwarzen Schüler haben das zusätzliche Handicap, daß Englisch im allgemeinen nicht ihre Muttersprache ist und der Unterricht in der Oberstufe nur englisch erteilt wird. Des weiteren sind technische Ausbildungsverhältnisse bei der schwarzen Bevölkerung — wie in vielen Entwicklungsländern — wenig bekannt und nicht sehr beliebt. Als vor rd. 10 Jahren Ausbildungschancen für Schwarze eröffnet wurden, gab es für sie nur die Kategorien des Pfarrers, des Lehrers, des Arztes, des Juristen und des Sozialarbeiters. Daher gibt es auch Fälle, daß Unternehmen die angebotenen Lehrstellen mangels Bewerber unbesetzt lassen müssen. Andererseits bleiben die ausgebildeten Facharbeiter gerne bei ihren Firmen, so daß bei stagnierender Produktion kein Bedarf besteht, den Facharbeiterstamm ständig zu vergrößern, zumal die Ausbildung teuer ist, weil der schwarze Auszubildende eine eigene Familie versorgen oder Eltern und Geschwister unterstützen muß.

Es muß daher als ein hoffnungsvoller Anfang begrüßt werden, daß die südafrikanische Regierung Anfang 1990 im Haushalt zusätzliche Mittel durch eine deutlich überproportionale Steigerung für schwarze Schulen eingeplant hat (Summa rd. 3,4 Mrd. Rand).

Ein weiterer Lichtblick ist die Initiative der Deutsch-Südafrikanischen Kammer für Handel und Industrie in Johannesburg. Sie führt bereits im 6. Jahr ein „Commercial Advancement Training Scheme" (CATS) durch, das nach 2 Jahren einen Abschluß als Industriekaufmann verleiht. 80% der Teilnehmer sind Schwarze. Die Aufnahme der Absolventen in der Wirtschaft ist sehr gut. Die Bundesregierung unterstützt das Programm durch die Entsendung von 3 Berufsschullehrern.

Ermutigt durch den Erfolg von CATS hat die Kammer ein TATS „Technical Advancement Training Scheme" ausarbeiten lassen, dem die Firmen positiv entgegensehen. Nun bedarf es neben der Klärung von Organisations- und Finanzierungsfragen der Abstimmung mit staatlichen Stellen zur — möglichst vorbildhaften — Einbettung in das Berufsbildungssystem sowie der Zusammenarbeit mit den südafrikanischen Gewerkschaften, damit die modernen technischen

Berufe bei der schwarzen Bevölkerung bekannt und populär werden.

Freiwillige Sozialleistungen

Beachtlich ist, daß alle 105 berichtenden Unternehmen ihren Arbeitnehmern freiwillige Sozialleistungen gewähren, die dem sozialen Schutz, der medizinischen Versorgung und der Bildung auch der Familienmitglieder dienen. Die Maßnahmen umfassen Krankheits-, Unfall- und Altersversorgung, Unterstützung bei der Beschaffung von Wohnraum und Verpflegung, Stellung von Verkehrsmitteln und sie erstrecken sich auch auf Ausbildungsbeihilfen für Kinder von Mitarbeitern und zur Verbesserung der Lebensqualität in schwarzen Wohngebieten. Die deutschen Unternehmen tragen damit aktiv zu einer Sicherung und Anhebung des Lebensstandards ihrer schwarzen Arbeitnehmer und deren Familien bei.

Rassentrennung

Mit Befriedigung stellt die Bundesregierung fest, daß bei keinem der berichtenden deutschen Unternehmen Rassentrennung am Arbeitsplatz besteht und gleiche Arbeitsbedingungen gewährleistet sind. Positiv festzustellen ist weiter, daß auch im Bereich der sozialen Einrichtungen, vor allem der Kantinen, nun bei 98 vom Hundert (Vorjahr: 90 vom Hundert) der Arbeitnehmer keine rassischen Unterschiede mehr gemacht werden.

Die Unternehmen sollten auch in den restlichen Fällen um Abhilfe bemüht sein, selbst wenn die Rassentrennung durch Rechtsvorschriften oder mietvertragliche Bestimmungen bedingt ist.

Die Bundesregierung begrüßt im übrigen die zahlreichen Maßnahmen zur Verbesserung der zwischenmenschlichen Kontakte in der Arbeitnehmerschaft.

Förderung schwarzer Unternehmen

Bei der sogenannten Förderung schwarzer Unternehmen sind keine bedeutsamen Veränderungen zu verzeichnen.

Schlußbemerkung

Angesichts der schwierigen Rahmenbedingungen erkennt die Bundesregierung die erneuten Fortschritte an, die deutsche Unternehmen bei der Anwendung des Kodex gemacht haben. Es besteht jedoch weiter die Notwendigkeit von Verbesserungen, insbesondere im Ausbildungsbereich. Die Bundesregierung ruft deshalb die deutschen Unternehmen auf, ihre Bemühungen um volle Umsetzung des EG-Verhaltenskodex auf der Grundlage des bisher Erreichten mit Nachdruck fortzusetzen. Alle Unternehmen, an die sich der Kodex richtet, sollten ihn genau beachten und darüber berichten.

Anlage 1

Verhaltenskodex für Unternehmen der Europäischen Gemeinschaft mit Tochtergesellschaften, Zweigniederlassungen oder Vertretungen in Südafrika in der von den Außenministern der zehn Mitgliedsländer der Europäischen Gemeinschaft sowie Spaniens und Portugals am 19. November 1985 verabschiedeten Neufassung

Dieser Kodex richtet sich an alle Unternehmen der Europäischen Gemeinschaft mit Tochtergesellschaften, Zweigniederlassungen oder Vertretungen in Südafrika.

Das Ziel dieses Kodex ist, einen Beitrag zur Abschaffung der Apartheid zu leisten. Er soll nicht so ausgelegt werden, als sei er darauf gerichtet, eine Diskriminierung zwischen den verschiedenen rassischen Gemeinschaften in Südafrika zu erzeugen. Die Bestimmungen hinsichtlich der schwarzen Arbeitnehmer haben einzig zum Ziel, diese den anderen Arbeitnehmern gleichzustellen.

1. Innerbetriebliche Beziehungen

a) Die Unternehmen sollen gewährleisten, daß alle ihre Arbeitnehmer ohne Unterscheidung nach ihrer Rasse oder anderen Gesichtspunkten und ohne jede Behinderung diejenige Art der Organisation, die sie vertreten soll, frei wählen dürfen.

b) Die Unternehmen sollen den sich entwickelnden schwarzen Gewerkschaften besondere Aufmerksamkeit widmen und bereit sein, sie anzuerkennen.

c) Die Unternehmen sollen bereit sein, mit auf Betriebsebene repräsentativen schwarzen Gewerkschaften Übereinkünfte über deren Anerkennung zu schließen und die Entwicklung von Tarifverhandlungen zuzulassen, die auch die Unterzeichnung von Tarifverträgen gemäß den international anerkannten sozialen Grundsätzen einschließen. Die Arbeitgeber sollen ihre Arbeitnehmer in regelmäßigen Zeitabständen unmißverständlich darauf hinweisen, daß Konsultationen und Tarifverhandlungen mit frei gewählten, repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen Teil der Unternehmenspolitik sind.

d) Die Unternehmen sollen alles tun, um ihre Arbeitnehmer im Betrieb über deren soziale und gewerkschaftliche Rechte zu informieren.

Die Arbeitgeber sollen alles unternehmen, um sicherzustellen, daß die schwarzafrikanischen Arbeitnehmer die Freiheit haben, eine Gewerkschaft ihrer Wahl zu bilden oder ihr beizutreten. Die in dieser Hinsicht zu treffenden Maßnahmen sollen es den Gewerkschaftsvertretern im Regelfall ermöglichen, den Arbeitnehmern die Ziele der Gewerkschaften und die Vorteile eines Beitritts zu erläutern, gewerkschaftliche Veröffentlichungen innerhalb des Betriebs zu verteilen und auszuhängen, ohne Lohneinbuße über die für ihre Tätigkeit erforderliche Zeit zu verfügen und Versammlungen abzuhalten. Die Unternehmer sollen die Teilnahme von Gewerkschaftsmitgliedern an Bildungsprogrammen auf dem Gebiet der Gewerkschaftsarbeit fördern.

e) Die Unternehmen sollen alles tun, um ein Vertrauensverhältnis zu ihren Arbeitnehmern herzustellen, insbesondere dadurch, daß sie ihnen den Text des EG-Verhaltenskodex zur Verfügung stellen und sie an jedermann zugänglichen Orten in der geeigneten Sprache über die Ergebnisse unterrichten, die das Unternehmen bei der Verwirklichung dieses Kodex erreicht hat.

f) In den Unternehmen, in denen Betriebs- oder Verbindungskomitees bestehen, sollen, falls die Arbeitnehmer dies wünschen, die Gewerkschaftsvertreter einen repräsentativen Status bei diesen Organen haben. Das Bestehen derartiger Komitees soll die Entwicklung oder den Status der Gewerkschaften oder ihrer Vertreter nicht beeinträchtigen.

2. Wanderarbeitnehmer

a) Der Einsatz von Wanderarbeitnehmern ist eine Folge der Apartheidpolitik; dem einzelnen wird dadurch die grundlegende Freiheit verwehrt, eine Arbeit eigener Wahl zu suchen und zu erhalten. Ferner werden dadurch schwerwiegende soziale und familiäre Probleme verursacht.

b) Die Arbeitgeber haben die soziale Verantwortung, dazu beizutragen, daß die Freizügigkeit der schwarzafrikanischen Arbeitnehmer hergestellt wird und diese die Möglichkeit haben, mit ihren Familien zusammenzuleben.

c) Die Arbeitgeber sollen bestrebt sein, die Auswirkungen der bestehenden Vorschriften zu mildern, indem sie insbesondere die regelmäßige Verlängerung der Arbeitsverträge sowie die Unterbringung der Familien der Arbeitnehmer in Betriebsnähe erleichtern.

3. Löhne und Lohnstrukturen

a) Die Unternehmen sollen besondere Verantwortung hinsichtlich der Löhne und Arbeitsbedingungen ihrer schwarzafrikanischen Arbeitnehmer übernehmen. In diesem Zusammenhang sollen sie sich auf die statistischen Angaben der Universität von Südafrika (UNISA) stützen. Sie sollen spezifische Leitlinien zur Verbesserung der Arbeitsbedin-

gungen aufstellen. Ein auf dem „Supplemented Living Level" für eine Familie mittlerer Größe beruhender Lohn muß als absolut notwendiges Minimum angesehen werden *). Die Unternehmen sollen sich jedoch bemühen, dieses Niveau bei der Lohnfestsetzung zu überschreiten. Die Unternehmen sollen hierzu in ihren Berichten die erforderlichen Erläuterungen abgeben und insbesondere ihre Lohnskala und die Möglichkeit von Fortschritten in diesem Zusammenhang erläutern.

b) Der Grundsatz der Chancengleichheit für alle Arbeitnehmer soll in vollem Umfang eingehalten werden. Der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" setzt voraus, daß jedem Arbeitnehmer ohne Unterscheidung nach seiner Rasse oder nach anderen Gesichtspunkten alle seiner Qualifikation entsprechenden Tätigkeiten zugänglich sind und daß die Löhne dem für die Tätigkeit erforderlichen Qualifikationsniveau entsprechen. Auf gleiche Funktionen sollen gleiche Lohntarife angewandt werden.

4. Ausbildung und Aufstiegsmöglichkeiten schwarzafrikanischer Arbeitnehmer

a) Der Grundsatz der Lohngleichheit wäre jedoch ohne Sinn, wenn die schwarzafrikanischen Arbeitnehmer lediglich in untergeordneten Funktionen beschäftigt blieben. Die Arbeitgeber sollen daher in Zahl und Qualität angemessene Programme durchführen, um die Ausbildung ihrer schwarzen Arbeitnehmer zu gewährleisten, und darauf achten, die Abhängigkeit ihres Unternehmens von ausländischen Fachkräften zu verringern.

b) Die Unternehmen sollen dafür Sorge tragen, daß die schwarzen Arbeitnehmer Zugang zu Aufsichts- und Leitungsfunktionen und zu solchen Tätigkeiten haben, die eine hohe fachliche Qualifikation erfordern. Die Unternehmen sollen nach Möglichkeit Berufsbildungsprogramme für ihre schwarzen Arbeitnehmer durchführen. Sie sollen diesen nach Möglichkeit dabei behilflich sein, weitere Bildungs- und Berufsbildungsprogramme außerhalb des Arbeitsplatzes in Anspruch zu nehmen. Wo dies erforderlich ist, sollen die Unternehmen Bildungsstrukturen schaffen bzw. nutzen, um ihren schwarzen Arbeitnehmern eine stärkere spezialisierte Ausbildung zu ermöglichen.

c) Die Unternehmen sollen bestrebt sein, die im Bereich der Lehrlingsausbildung bestehenden tatsächlichen oder gewohnheitsmäßigen Beschränkungen für schwarze Arbeitnehmer in der Praxis zu beseitigen.

Sie sollen sicherstellen, daß die Teilnahme von Arbeitnehmern unterschiedlicher rassischer Gruppen an Ausbildungsprogrammen in einem von jeglicher Rassentrennung freien Umfeld erfolgt.

5. Freiwillige Sozialleistungen

a) Aufgrund der ihnen zukommenden sozialen Verantwortung sollen die Unternehmen auch hinsichtlich der Lebensbedingungen ihrer Arbeitnehmer und deren Familien tätig werden.

b) Zu diesem Zweck könnten über die nach den südafrikanischen Bestimmungen gewöhnlich gewährten Leistungen hinaus Mittel der Unternehmen vorgesehen werden:

- für umfassende Programme, die sozialen Schutz für die Arbeitnehmer und ihre Familien bieten (Kranken-, Unfall-, Arbeitslosen-, Altersversicherung);
- zur Gewährleistung angemessener medizinischer Versorgung ihrer Arbeitnehmer und deren Familien;
- im Bereich der Bildung der Familienmitglieder;
- im Bereich der Wohnraumbeschaffung für ihre schwarzafrikanische Belegschaft und deren Familien, insbesondere mittels der Förderung des Erwerbs von Wohnraum durch diesen Personenkreis;
- für die Beförderung zwischen Wohnung und Arbeitsplatz;
- zur Hilfestellung bei der Lösung von Problemen hinsichtlich der Freizügigkeit sowie der Wohnort- und Arbeitsplatzwahl, denen sich die Arbeitnehmer bei den Behörden gegenübersehen;
- für die Schaffung von Einrichtungen zur Freizeitgestaltung.

c) Die Unternehmen sollen Projekte unterstützen, die auf eine Verbesserung der Lebensqualität in den schwarzen Gemeinschaften, aus denen ihr Personal stammt, abzielen.

6. Beseitigung der Rassentrennung am Arbeitsplatz

a) Die Arbeitgeber sollen alles tun, um jegliche Rassentrennung, insbesondere am Arbeitsplatz, in den Kantinen, im Bildungs- und Berufsbildungsbereich sowie bei sportlichen Aktivitäten, zu beseitigen. Sie sollen ferner gleiche Arbeitsbedingungen für ihre gesamte Belegschaft gewährleisten.

b) Die Unternehmen sollen sich neben der Förderung der schwarzen Arbeitnehmer auch unmittelbar für zwischenmenschliche Kontakte, ein besseres gegenseitiges Kennenlernen sowie eine stärkere Integration unter den Arbeitnehmern verschiedener rassischer Gruppen einsetzen. Die Unternehmen sollen sportliche Aktivitäten von Arbeitnehmern unterschiedlicher rassischer Gruppen in gemischten Mannschaften und Wettbewerben fördern.

---

*) In diesem Zusammenhang ist an den Wortlaut des Verhaltenskodex von 1977 zu erinnern, nach dem der niedrigste Lohn mindestens 50 vom Hundert über dem zur Deckung der lebensnotwendigen Bedürfnisse eines Arbeitnehmers und seiner Familie erforderlichen Mindeststandard liegen sollte.

7. Förderung schwarzer Unternehmen

Im Rahmen ihrer Unternehmenspolitik sollen sich die Unternehmen nach Möglichkeit bemühen, die Gründung und Entwicklung schwarzer Unternehmen durch Zulieferungsaufträge, Unterstützung ihrer schwarzen Arbeitnehmer bei Unternehmensgründungen und eine bevorzugte und vorrangige Behandlung auf der Ebene der Beziehungen zwischen Kunde und Lieferant zu fördern.

Verfahren

1. Anwendungskriterien

a) Alle Unternehmen mit beherrschender Beteiligung an einem südafrikanischen Unternehmen, das schwarze Arbeitnehmer beschäftigt, sollen einen detaillierten und ausführlich belegten Bericht ausarbeiten.

b) In den übrigen Unternehmen mit europäischer Beteiligung sollen sich die Anteilshalter unabhängig von der Größenordnung ihrer Beteiligung bemühen, die Anwendung der Grundsätze dieses Kodex sowie die Vorlage eines Berichts zu fördern.

2. Abfassung der Berichte

a) Die Berichte der Unternehmen sind nach einheitlichen, für alle Länder der Europäischen Gemeinschaft gleichen Kriterien abzufassen. Sie sind entweder an die Botschaften in Südafrika oder unmittelbar an die nationalen Behörden der Herkunftsländer zu richten und sollen von den Unternehmen veröffentlicht werden.

b) Der Berichtszeitraum beträgt jeweils ein Jahr und erstreckt sich vom 1. Juli des Vorjahrs bis zum 30. Juni des laufenden Jahres. Die Berichte sollen bis Ende September den nationalen Behörden zugehen. Diese fassen jeweils einen nationalen Bericht ab, der bis Ende März des darauffolgenden Jahres verfügbar sein soll und dem nationalen Parlament zur Kenntnis gebracht wird *).

Die amtierende Präsidentschaft der Länder der Gemeinschaft arbeitet einen zusammenfassenden Bericht aus, der dem Europäischen Parlament sowie dem Wirtschafts- und Sozialausschuß der Europäischen Gemeinschaften vor der Sommerpause vorgelegt wird. Die nationalen Berichte und die gemeinsamen Berichte sind der Öffentlichkeit zugänglich.

3. Abstimmung zur Anwendung des Kodex

Die Mitgliedstaaten stimmen sich regelmäßig über die Anwendung dieses Kodexes ab, insbesondere durch ihre Vertreter in Südafrika. Diese verfassen hierzu einen jährlichen Bericht, der bei der Abfassung des zusammenfassenden Berichts berücksichtigt wird und ferner eine Einschätzung der Auswirkungen dieses Verhaltenskodex auf die wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen in Südafrika sowie insbesondere eine Bewertung der Stellungnahmen der betroffenen Gewerkschaften und Arbeitgeberkreise zu seinem Inhalt und seiner Anwendung enthält.

*) Die zehnte Zusammenfassung erscheint zu einem späteren Zeitpunkt, da die Bundesregierung es für richtig erachtet, auch verspätet eingegangene Unternehmensberichte zu berücksichtigen.

Anlage 2

Liste der Unternehmen, auf deren Einzelberichten die Zusammenfassung beruht

1 AEG (Pty.) Ltd.
2 AEG Olympia (Pty.) Ltd.
3 Allianz Insurance Ltd.
4 Allianz of South Africa (Pty.) Ltd.
5 Alrode Engineering (Pty.) Ltd.
6 BASF SA (Pty.) Ltd.
7 Bayer S. A. (Pty.) Ltd.
8 Bayer Miles (Pty.) Ltd.
9 Carl Bechem (Africa) (Pty.) Ltd.
10 Berlimed (Pty.) Ltd.
11 BMW (South Africa) (Pty.) Ltd.
12 Boehringer Ingelheim (Pty.) Ltd.
13 Robert Bosch (Pty.) Ltd.
14 Robert Bosch (South Africa) (Pty.) Ltd.
15 Chrome Chemicals (SA) (Pty.) Ltd.
16 Clyde Blowers (South Africa) (Pty.) Ltd.
17 Degussa South Africa (Pty.) Ltd.
18 Deutsche Lufthansa AG
19 Didier S. A. (Pty.) Ltd.
20 Gebr. Eickhoff
21 FAG South Africa (Pty.) Ltd.
22 Franz Falke Textiles (Pty.) Ltd.
23 FBC Holdings (Pty.) Ltd.
24 Fedgas (Pty.) Ltd.
25 Finitex (Pty.) Ltd.
26 Freudenberg Nonwovens (Pty.) Ltd.
27 Gerling Global Reinsurance Company of South Africa Limited
28 Gildemeister South Africa (Pty.) Ltd.
29 Haarmann & Reimer (S. A.) (Pty.) Ltd.
30 Hartmann & Braun (Pty.) Ltd.
31 Hella S. A. (Pty.) Ltd.
32 H. Hemscheidt Miningand Hydraulic Equipment (S. A.) (Pty.) Ltd.
33 Henkel South Africa (Pty.) Ltd.
34 High Tech Graphics (Pty.) Ltd.
35 Richard Hirschmann
36 Hoechst Pharmaceuticals (Pty.) Ltd.
37 Hoechst South Africa (Pty.) Ltd.
38 IMG Engineering (Pty.) Ltd.
39 Impala Granite (Pty.) Ltd.
40 INA Bearing (Pty.) Ltd.
41 Intervalve (Pty.) Ltd.
42 Kartell Africa (Pty.) Ltd.
43 Klöckner-Möller (Pty.) Ltd.
44 Knorr-Bremse S. A. (Pty.) Ltd.
45 Krupp South Africa (Pty.) Ltd.
46 KSB Pumps (S. A.) (Pty.) Ltd.
47 August Läpple (Pty.) Ltd.
48 S. A. Linde Chemical Engineering & Manufacturing (Pty.) Ltd.
49 Lurgi South Africa (Pty.) Ltd.
50 Mannesmann (Pty.) Ltd.
51 Mannesmann-Anlagenbau (Pty.) Ltd.
52 Mannesmann Demag (Pty.) Ltd.
53 Mannesmann Trading (Pty.) Ltd.
54 M. A. N. Truck & Bus (S. A.) (Pty.) Ltd.
55 Megafilm (Pty.) Ltd.
56 Megaflex (Pty.) Ltd.
57 Megapak (Pty.) Ltd.
58 Megapipe (Pty.) Ltd.
59 Mega Plastics Industries (Pty.) Ltd.
60 Mercedes-Benz Exchange Units Services (Pty.) Ltd.
61 Mercedes-Benz of South Africa (Pty.) Ltd.
62 Merck (Pty.) Ltd.
63 Metallgesellschaft (South Africa) (Pty.) Ltd.
64 T. H. Mining Supplies (Pty.) Ltd.
65 Modern Hairdressing Supplies (Pty.) Ltd.
66 H. Moeller (Pty.) Ltd.
67 Moeller Manufacturing (Pty.) Ltd.
68 Munich Reinsurance Company of South Africa Ltd.
69 Namascor (Pty.) Ltd.
70 Nell Brothers (Pty.) Ltd.
71 Nixdorf Computer (Pty.) Ltd.
72 Ondelle S. A. (Pty.) Ltd.
73 O & K Orenstein & Koppel (South Africa) (Pty.) Ltd.
74 Osram (Pty.) Ltd.
75 G. M. Pfaff (South Africa) (Pty.) Ltd.
76 Plastomark (Pty.) Ltd.
77 Polyrem (Pty.) Ltd.
78 Polysius (Pty.) Ltd.
79 Rapid Allweiler Pump & Eng. Co. (Pty.) Ltd.
80 Renk South Africa (Pty.) Ltd.
81 Ringsdorff Carbon Corporation (Pty.) Ltd.
82 Rubber Chemicals (Pty.) Ltd.
83 Sachs, SA (Pty.) Ltd.
84 Safripol (Pty.) Ltd.
85 Salzgitter South Africa (Pty.) Ltd.
86 Schenker & Co. (S. A.) (Pty.) Ltd.
87 Siemens Limited (SL)
88 L & C Steinmüller (Africa) (Pty.) Limited
89 L & C Steinmüller Construction (Pty.) Ltd.
90 Steinmüller Fuller (Pty.) Ltd.
91 Steinmüller Lavis Structural Steel (Pty.) Ltd.
92 South African Polymer Holdings (Pty.)
93 Taylors Granite Co. (Pty.) Ltd.
94 Thyssen Marathon Specialty Steels (Pty.) Ltd.
95 Transvaal Alloys (Pty.) Ltd.
96 Uhde (Pty.) Ltd.
97 Vergenoeg Mining Company (Pty.) Ltd.
98 Volkswagen Finance (Pty.) Ltd.
99 Volkswagen of South Africa (Pty.) Ltd.
100 Volkswagen Properties (Pty.) Ltd.
101 Wella South Africa
102 Werner & Pfleiderer South Africa (Pty.) Ltd.
103 PHB Weserhütte (SA) (Pty.) Ltd.
104 Würth South Africa Co. (Pty.) Ltd.
105 Zeiss West Germany (Pty.) Ltd.

Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 5300 Bonn
Alleinvertrieb: Verlag Dr. Hans Heger, Postfach 20 13 63, Herderstraße 56, 5300 Bonn 2, Telefon 02 28/36 35 51, Telefax 02 28/36 12 75
ISSN 0722-8333